

インターンシップコーディネーター要件とコーディネーターの役割 — 好事例から考察する —

The Role of Internship Coordinates and Requirements of the Coordinator : Consider From a Model Example

永川 幸子

<要旨>

1999年文部科学省が「キャリア教育」という言葉を初めて使用し、インターンシップに参加する学生は飛躍的に伸びた。また各大学の実施率も飛躍的に伸びた。(文部科学省, 大学等におけるインターンシップ実施状況調査 1996-2014) しかし、欧米のような職業統合学習 WIL (Work-Integrated Learning)、WBL (Work-Based Learning) とは違う方向で伸びている。

「PBL 推進支援センター」を置き・仕事理解型・事業参画型・課題協働型など多様な PBL 型インターンシップを実施する大学は少なく、見学型、体験型のインターンシップになっている。

その問題の一番は、コーディネーター専門人材の不足である。本研究では、インターンシップの現状、問題、課題を明らかにすると同時に、インターンシップコーディネーターとしてどんな要件が必要なのか、またインターンシップコーディネーターの役割とは何かを明らかにするものである。

キーワード：インターンシップ、コーディネーター、コーディネーター、PBL、WIL、WBL

1. はじめに

1.1 インターンシップ概要

現在の日本ではインターンシップが大きくは3種類ある。

- ・見学型 (短期)
- ・体験型 (短期、中期)
- ・問題解決型→PBL 型 (短期・中期・長期)

(Project-based-learning または Problem-solving-learning) 型インターンシップ見学型、体験型に関しては教育的要素があり、その後のキャリア形成に有効な方法であり、インターンシップ経験による社会人基礎力の伸長の効果がある (真鍋, 2010)。

国立教育政策研究所の生徒指導・進路指導研究センターのデータでは、公立中学校の職場

体験の実施状況は 2016 年度調査で、98.1%、高等学校でも 83.7%となっており、「職場体験」「職場見学」といったインターンシップの機会は、大学入学前にほとんどの学生が経験している。しかし、大学でのインターンシップも「職場体験」「職場見学」が中心となってしまっている。大学生が中学生や高校生と同じインターンシップを経験しただけで社会に出ては、企業が求める能力をカバーできるのか疑問が残る。インターンシップを「産学協働教育」「専門教育」と位置付けるならば、見学型、体験型インターンシップの有効性は、大学低学年までで、社会にでる直前の学生、つまり高学年学生への方法としては PBL 型のほうが実践的かつ有効な方法となる。

しかし、PBL 型のインターンシップに関してもキャリアセンターなど、カウンセラーがコーディネートしている場合もあり、ただ単に日程の調整役となっているケースも散見される。

1.2 背景

2013 年 4 月「キャリア教育やインターンシップへの支援を強化するとともに、中小企業の魅力を発信する取り組みにも力を入れたい」と総理要請事項が発表された。それに伴い、内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省連名で「我が国の人材育成強化に関する対応方針」が出され、「政府は、インターンシップに参加する学生の数の目標設定を行った上で、大学等と地域産業界との調整を行う仕組みを構築し、学生に対して、卒業・修了前年度の夏季・春季休暇中に行うインターンシップ、地元企業の研究やマッチングの機会の拡充をはじめ、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化する」方針も出され、その後閣議決定した。

「インターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議」でとりまとめられたデータでは、2011 年度インターンシップ実施大学数は 544 校 (70.5%) だが、学生数は 62,561 人 (2.2%) にとどまる。拡大するためには、インターンシップのマッチングや教育における専門人材の養成が急がれる。学生のキャリア形成を図ると同時に専門能力、職業観、社会力を育成し、就職させるためには、PBL 型インターンシップのコーディネート専門人材の育成が急務でもある。

2. 先行研究と仮説

2.1 「インターンシップ」とは

「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」とインターンシップは定義されている (文部科学省、厚生労働省、経済産業省, 2015)。基本的な考え方では、インターンシップの類型として

- イ 大学等における正規教育課程として位置づけ、現場実習などの授業科目とする場合
- ロ 大学等の授業科目ではないが、学校行事や課外活動等大学等における活動の一環として位置付ける場合

- ハ 大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップに学生が個人的に参加する場合を掲げたうえで、「いずれの類型においてもインターンシップについては、大学等の教育の一環として位置付けられ得るものであることから、大学等が積極的に関与することが必要である」とされている。

2.2 インターンシップの状況

「2015 年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」（文部科学省, 2017）によると、インターンシップを単位認定している大学（学部・大学院）と単位認定はしていないが学生の参加状況を把握・関与している大学（学部・大学院）は 9 割を超える。しかし参加学生の数では、2 割となり、単位認定されるインターンシップに参加した学生の割合では 2 パーセント台にとどまる。

『就職白書(2018)』によるとインターンシップに参加しなかった理由（学生）は、「インターンシップの内容に魅力を感じなかった」が、過去 3 年間 1 位を占める。また企業の実施上の課題、大学等の非実施の理由は、「人材不足」である（文部科学省, 2013）。

2.3 仮説

今後インターンシップ参加学生数の数値を上げる、質の向上のためには、対学生、対企業に対するコーディネーターがキーとなるのではないかと考える。学生にはインターンシップの内容（魅力、目的）をどう伝えるかがキーとなり、企業の参加率を上げるためには、企業側のメリットにコーディネーターが対応できるかどうか重要となるのではないかと考える。

「インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究」（文部科学省, 2017）のデータでも、企業のインターンシップに対する満足度は高くないが、今後も実施したいとする企業は 98%となっている。企業側のメリットには大きく 3 つある。一つは、採用直結である。リクルートワークス研究所が 2018 年 4 月に発表したデータでは、2019 年春卒業予定の大学生の求人倍率は 1.88 倍と前年より 0.1 ポイント上昇している。7 年連続の上昇となっている。そのため「1Day インターンシップ」という会社説明会の実施率は飛躍的に伸びている。

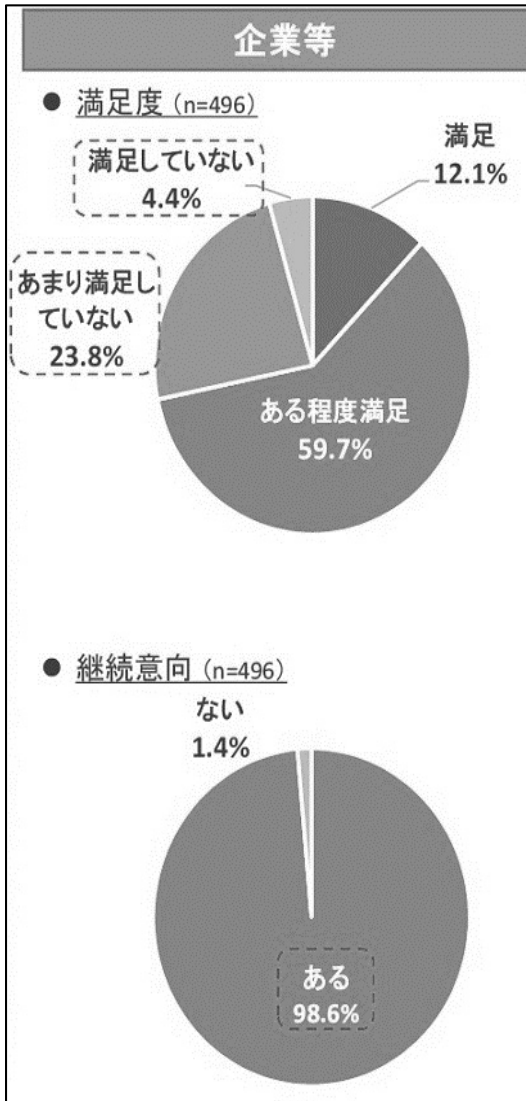


図 1 企業満足度、継続意向度（文部科学省, 2017）

日本最大級の人事ポータルといわれている HRpro では「1Day インターンシップは採用セミナーと大差なし」とし、2017 年から「1 日タイプ」は 25%から 40%へと 15 ポイントもの伸びを見せているとしている。これは、日本経済団体連合会の「インターンシップ 5 日間以上」の制約をなくした影響もあるかもしれないが、企業側の「インターンシップ」というアカデミックなネーミングによる人材確保のための苦肉の策でもある。学生優位の売り手市場は当分続くことになるが、採用人材の能力の担保という点では、疑問も残る。二つ目のメリットは、社内人材の育成である。厚生労働省のデータ（新規学卒者の離職状況, 2015）でもここ 10 年、全業種、全規模で入社 3 年未満の新卒離職の割合は 3 割前後となっている。採用活動に時間、手間をかけても離職されては、元も子もなくなってしまう。企業側はこの回避策として、若手社員に「やりがい」「成長実感」を持たすために、採用活動、インターンシップに携わせている。参加学生も、会社訪問時の接触として、年長者との接触より年齢の近い社員との接触のほうが歩留り（会社説明から選考を希望する、あるいは一次選考通過から二次選考を希望する。最終選考から内定を受諾するなど次のステップに応じる

割合) が高く、選考辞退率が低い。三つ目のメリットは、学生ならではの視点がほしい場合。産学連携でヒット商品、課題解決の方法を手に入れるのである。インターンシップ終了後の学生の満足度も高く、企画型の人気は高い。

2015 年 WACE（世界産学連携教育協会 本部：米国ボストン）第 19 回世界大会が京都産業大学で開催された。「企業が求める人材と大学教育への期待」として

- ① VFP(Visiting Fellowship Program)
- ② 「実務実践型インターンシップ」
- ③ 「就業体験型インターンシップ」
- ④ 「PBL インターンシップ」

について富士ゼロックス株式会社 代表取締役会長 山本 忠人氏が講演している。

以上のことから、インターンシップの形式としては、PBL 型のニーズは高く、学生メリット、企業メリットも多くなる。そのためのコーディネーター専門人材育成方法は未だ確立されていない。インターンシップコーディネーターには、何が必要なのか。また専門人材に必要な役割は何か。先行する海外の事例を参考に、枠組みの仮説を立てる。次に「教育的効果の高いインターンシップ普及に関する調査」から専門人材の要件を探求する。続いて、質保障のため「好事例」の PBL 型のコーディネーターの役割を整理する。

3. インターンシップコーディネーター要件とコーディネーターの役割

3.1 インターンシップ専門人材育成事例

世界各国ではさまざまなインターンシップが実施されており、特に欧米では日本に先んじてコーディネーター専門人材の養成が行われている。コーオペ教育 (Cooperative Education) は米国発の教育法で、その一つである。「教室での学習と学生の学問上・職業上の目標に関係する分野での有益な職業体験を統合する、組織化された教育戦略である。これにより理論と実践を結び付ける斬新な経験を提供する。コーオペ教育は学生、教育機関、雇用主間の連携活動であり、当事者それぞれが固有の責任を負う」と定義されている (全米コーオペ教育委員会 (The National Commission for Co-operative Education))。

各国のコーオペ協会は、WACE 世界大会等を通して密接な情報交換の基に活動を続けている (田中, 2013)。

2011 年度 文部科学省「先導的・大学改革推進委託事業」国内外における産学連携によるキャリア教育・専門教育の推進に関する実態調査内の WACE ^{注1} 日本事務所代表 宮川敬子氏の報告で産学連携教育モデルが調査された。専門的・人員としてのコーディネーターのプログラムトレーニングとして

- ・コーオペ評価例
- ・コーオペ企業開拓の方法
- ・プログラムマネジメント
- ・学生に重要な教育プロセス
- ・学生への指導内容

など、レクチャー^{注2}、ディスカッション^{注3}、ワークショップを含むトレーニング例が紹介された。

注1 WACE (CWIE (Cooperative and Work-integrated Education) の展開、拡大、ブランディングを行う唯一の国際機関)

注2 レクチャー (Lecture 講義)

注3 ディスカッション (Discussion 討論・討議)

3.2 コーディネート要件

2013 年経済産業省委託事業で「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査」が実施された。その中で「専門人材の要件と育成」という課題が研究されている。

I. 教育的効果の高いインターンシップの実施において専門人材が担う役割は何か

II. 専門人材に求められる具体的な能力要件は何か

III. 専門人材の採用・育成・評価のポイントは何か

IV. 専門人材の育成・評価・継続学習の仕組みとはどのようなものか

V. 専門人材の配置と、それぞれの場合の自立化の方法としてどのようなものがあるか

以上 5 つの項目に対応する詳細は、2800 名に及ぶ実践型インターンシップに取り組んでいる NPO 法人 ETIC. のコーディネーターの役割、養成プログラムを分析し、以下のように抽出した。

I. 教育的効果の高いインターンシップの実施において専門人材が担う役割は何か

- ・受入れ企業の開拓
- ・企業、学生、大学との実施目的の共有
- ・適切なプログラムと研修の設計
- ・企業と大学の教育目標の設定
- ・実施環境の整備
- ・事前・中間研修の実施
- ・適切なサポート
- ・振り返りと評価
- ・改善

II. 専門人材に求められる具体的な能力要件は何か

- ・ビジネスに関する基礎知識
- ・学習システムに関する基礎理論
- ・企業や高等教育のおかれている現状と課題の把握
- ・インターンシップに関連する法律や規制の知識
- ・企業開拓
- ・ビジネスコンサルティング
- ・学習システム構築
- ・広報
- ・プロジェクトマネジメント
- ・研修設計・運営
- ・学生カウンセリング
- ・評価（教育的効果・プログラムの運用）

III. 専門人材の採用・育成・評価のポイントは何か

- ・コミュニティによる育成
- ・講座・研修による育成
- ・現場実習によるスキルの獲得
- ・実務やコミュニティ内での相互支援を通じた経験値の強化

IV. 専門人材の育成・評価・継続学習の仕組みとはどのようなものか

- ・FD・SD 活動の位置付け (FD Faculty Development 大学教員の能力向上や資質開発
SD Staff Development 事務職員の能力向上)

V. 専門人材の配置と、それぞれの場合の自立化の方法としてどのようなものがあるか

- ・大学での採用・育成
- ・ノウハウを持つ NPO
- ・企業とのネットワークを有する地域の経済団体

3.3 コーディネーター「質保障」のための役割の分析

欧米諸国では、大学のインターンシップ (COOP 教育) 質保障のための認定基準が定められている (Cooperative Education 座学と現場における就業体験を融合させた教育制度)。

日本でも文部科学省から 2016 年「インターンシップ好事例集」が作成された。「教育効果を高める工夫がされた 17 選」である。その中から、本論文では PBL 型の事例に着目し、コーディネーターの実施内容を分析し、「質保障」としてのコーディネーターに必要な役割を抽出する。

i. 小樽商科大学 商学部

社会連携実践 (4 単位) 夏季・冬季 6 か月

小樽を中心とした北海道後志エリアの自治体や民間企業と協働

「提案課題型」(学生自らがプロジェクトを考えて取り組む)

「選択課題型」(大学から与えられたテーマに取り組む)

コーディネーターの役割

- ・企業開拓
- ・連絡調整（実習内容含む）
- ・プロジェクトの目的・課題を学生と共有
- ・企業との折衝講習（マナー講座）
- ・スケジュール作成
- ・達成目標の設定と共有
- ・学外アドバイザーとの連携
- ・プロジェクト内容の振り返り
- ・最終報告書の作成

ii. ものづくり大学 技能工芸学部

実働 40 日間の長期インターンシップ（8 単位）

学科別にものづくりに関する現場で実践

製造学科では、機械加工・設計・電気・制御・情報・生産管理・マネジメント

建設学科では、建築・土木・木造・設計・エクステリア・インテリア・施工管理

事前に企業側（159 社）と相談の上研修テーマを決定

コーディネーターの役割

- ・企業開拓
- ・安全対策
- ・学科、学部、大学全体での取組姿勢の共有
- ・大学側のインターンシップの取組の姿勢や目的、条件等の明確化
- ・地元産業界（経営者協会、経済同友会、商工会議所、各業界団体）との協働
- ・効果の確認と次年度の実施に向けた改善
- ・学生アンケートの実施

iii. 新潟大学 農学部

新潟市食育・花育センターでの体験学習講座（市民、小学生）の支援と

新しい体験学習講座の企画と提案（2 単位）10 日間

インターンシップ終了後、チームで課題に、取組み、1 か月後に受入れ事業所へ提案

コーディネーターの役割

- ・受入れ事業所の開拓
- ・インターンシップの動機づけ
- ・目的、課題の学生との共有と打合せ
- ・受入れ先との打合せとスケジュール調整
- ・ビジネスマナーの基礎研修
- ・進捗状況の確認と相談受付
- ・地域の行政・経済団体との連携
- ・受入れ先との連絡調整
- ・振返りの実施
- ・効果の確認と次年度の実施に向けた改善
- ・学生アンケートの実施

iv. 福岡工業大学 全学部（工学部・情報工学部・社会環境学部）

8月中旬～9月中旬 4週間（2単位）

企業が抱える課題に数値を含んだ目標達成目指し、課題解決のプロセスを実践「就業力育成プログラム」とし、就業実習として位置づける

コーディネーターの役割

- ・事前指導（目標設定、ルーブリックによる事前の学生の自己評価）
- ・企業面談
- ・座学
- ・メンターの役割（メンター：仕事上（または人生）の指導者、助言者）
- ・履修登録者の量的拡大
- ・学生フィードバック（ルーブリックと面接）
- ・学生フォロー

v. 仙台高等専門学校 専攻科

8月～11月（約90日間）（2～13単位）

専攻科1年時の秋口の3か月間

宮城県で活動する企業（仙台高専の企業協力会である産学連携振興会の会員企業、取組に賛同のあった企業）に派遣

企業から課題を与えられ、企業担当の指導を得ながら課題解決取組む

コーディネーターの役割

- ・企業との連絡調整
- ・実習内容の調整
- ・学生ケア
- ・大学と企業と学生の仲介役
- ・週報の管理

4 考察と課題

これまでのインターンシップに関する研究は、

- ・大学生の学習とキャリア形成の関係構造に関する理論的・実証的研究（立命館大学,河井）
- ・インターンシップ経験と職業意識（龍谷大学,古川）
- ・社会人基礎力を効果的に育成するための学校インターンシップの改善と学習課程調査（青山学院大学,香川）

などインターンシップ内容に関する研究、インターンシップのキャリア教育としての検討、社会人基礎力検証などが大半である。コーディネート・コーディネーターそのもの、コーディネートの要件、コーディネーターの役割に関しては、ほとんど研究されていない。

インターンシッププログラム、コーディネート機関で多数の学生のインターンシップに関わってきたが、

- ① グローバル人材輩出
- ② 質の高い専門人材排出

そして③教育的効果を上げるためには、専門知識を持ったコーディネーターの存在が不可欠であると感じていた。本研究で、コーディネート要件とコーディネーターの役割で共通する 3つのキーワードが浮かび上がった。「企業開拓力」「ビジネスに関する知識」「学習システムに対応する能力」。役割から考察するならば、(a)企業との折衝、調整ができるか。(b)企業、学生双方と目的を共有できるビジネス上の経験値があるか。(c)学習システムに関する知識を持ち、フォロー、振り返り、改善する能力があるか、である。以上のようにコーディネートの要件と大まかな役割は、明らかになった。

しかし、本研究では二点の課題がある。一点は、好事例で実施されたコーディネーターの役割に対しての具体的なコーディネーター教育プログラムの開発までいたっていないことである。どのくらいの時間を使用し、どのような人材が適任なのか。二点目は、「インターンシップによって育成される、育成された能力とは何か」を言及できていない点である。従来の授業科目のように、授業目標をシラバスで範囲を指定することは難しい。学生一人一人に対して目標を設定するのか、それとも実習先の企業をベースに作成するのか。ビジネスでは、昨日まで正解だったことが、今通用しない、この人には通用するが、この人には通用しない。この会社では

そうするが、あの会社ではそうしないなど、流動的である。そのため学生、企業双方の目的、目標を立てるためには、相当のビジネス上の経験値と学習システムの知識が必要となってくる。京都大学 松下佳代氏は、そういった目標あるいは必要となる能力に対し「新しい能力」という言葉を使用している。「今まで重視されていた「学力」だけでなくさまざまな能力が、世界各国で教育目標に掲げられ評価されるようになってきている」。この「新しい能力」とは何か。先行する欧米のデュアルシステム、クォーター制を調査し、コーディネーターの役割、要件とともに、専門教育の効果を高めるインターンシッププログラムの検証、プログラム設計、運用、そして専門人材としてのコーディネーター養成・育成が必要である。

【引用・参考文献】

大学等におけるインターンシップ実施状況について(文部科学省 2017)

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/06/23/1387144_001.pdf
(2018. 10. 10 取得)

真鍋 和博「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」(インターンシップ研究年報 2010)

職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果(概要)(国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター2016)

インターンシップの推進等に関する調査研究者協力者会議(文部科学省 2017)

インターンシップの更なる充実に向けて議論のとりまとめ(厚生労働省 2017)

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf (2018. 10. 10 取得)

就職白書 2018(リクルートキャリア 2018)

ワークス採用見通し調査(リクルートワークス研究所 2017)

http://www.works-i.com/pdf/171218_saiyou.pdf (2018. 10. 10 取得)

新卒一中途採用横断レポート(リクルートワークス研究所 2018)

http://www.works-i.com/pdf/180823_saiyou.pdf (2018. 10. 10 取得)

教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査報告書(経済産業省 2013)

教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック(経済産業省 2013)

http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/H25_Coordinator_Guidebook_Internship.pdf (2018. 10. 10 取得)

新規学卒者離職状況(厚生労働省 2015)

田中 寧「コーオプ教育の歴史と現状、および、日本における展開とその課題」(高等教育フォーラム第3号 2013)

国内外における産学連携によるキャリア教育・専門教育の推進に関する実態調査(文部科学省「先導的大学改革推進委託事業」報告書 2012)

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2012/11/01/1327334_1_1.pdf (2018. 10. 10 取得)

大学におけるインターンシップの推進について(文部科学省 2013)

インターンシップ 好事例集－教育効果を高める工夫 17 選－(文部科学省 2016)

インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究(文部科学省 2017)

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2017/11/29/1398415_1.pdf. (2018. 10. 10 取得)

インターンシップの更なる充実に向けて(文部科学省 2017)

松下佳代『〈新しい能力〉は教育を変えるか』(ミネルヴァ書房 2010) pp. 38-42